

# Brecha salarial: Impacto en las políticas de Beneficios de la nueva Directiva

Preparación para una mayor transparencia salarial

6 de febrero 2024



# Preparación para la Directiva

Tener una ambición clara y una buena comprensión del estado actual ayudará a crear un plan de acción

Enero de 2024

★ Junio de 2026

(2024) - 2026

## AMBICIÓN

¿Dónde necesitamos y queremos estar dentro de 2 años?

## ANÁLISIS

¿Dónde estamos ahora?  
¿Qué debe cambiar?

## PLANIFICACIÓN

¿Cómo llegaremos allí?  
¿Cómo trabajaremos juntos? ¿Quién debe participar a lo largo del viaje del cambio?

## ACTUACIÓN

Trabajar en marcos, políticas, procesos, datos y capacidad analítica, ajustes salariales, proceso anual futuro, aumentar la transparencia

## SOSTENIMIENTO

Implementar nuevos procesos, prepararse para el primer ciclo de informes, educar a los gerentes, aumentar la transparencia para cumplir con la ambición y cumplir con las normas

## COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS

Mantener informados a las partes interesadas clave sobre lo que está por venir, los progresos realizados y garantizar que sean embajadores clave

# Punto de vista de WTW: ¿cuál debería ser su enfoque para 2024?

Las acciones clave dependerán de su punto de vista actual: le recomendamos que desarrolle una hoja de ruta para guiar sus acciones en los próximos años

## Educación, comunicación y transparencia

### Defina su ambición en torno a la igualdad retributiva y la transparencia

- ¿Cuáles son nuestros principios rectores en torno a la igualdad retributiva y la transparencia?
- Compromiso de las partes interesadas sénior: educar sobre la equidad retributiva y la transparencia y compartir la hoja de ruta sobre cómo llegará la organización a su destino
- Elaborar una estrategia de comunicación plurianual y un recorrido para educar a los líderes, gerentes y empleados sobre la igualdad retributiva

## Estructuras de recompensas

### Comprender su estado actual en el trabajo y las estructuras salariales

- Evaluar dónde se necesita (re)trabajo para garantizar que los requisitos de trabajo, nivelación, arquitectura y estructuras salariales sean sólidos y se apliquen de forma coherente
- Actualizar nivelación y arquitectura de puestos
- Revisar el diseño de la estructura salarial y de beneficios
- Evaluar el impacto de los cambios en el trabajo y la estructura salarial y desarrollar un plan de acción para poner a todos los asociados en el rango/trato con valores atípicos

## Procesos de pago

### Definir el estado actual y el deseado para los procesos de pago a través de la contratación, promoción y revisión de pago anual

- Realizar una evaluación en todos los mercados con respecto a los estándares deseados
- Desarrollar e iniciar el despliegue de políticas y procesos actualizados en todos los mercados para procesos relacionados con la contratación, promoción y revisión salarial anual

## Datos y análisis

### ¿Son nuestros datos de la calidad correcta y cómo son las brechas salariales y de beneficios actuales?

- Elaborar un mapa de los requisitos de datos para la notificación de cumplimiento en el futuro (cerca de), incluida la Directiva de transparencia salarial de la UE
- Describa los motivos objetivos de las diferencias salariales y de beneficios, teniendo en cuenta sus principios y políticas salariales
- Llevar a cabo una evaluación del estado actual: ¿hay (y, en caso afirmativo, dónde) alguna brecha de preocupación y entidad o categoría de nivel de trabajador superior al 5 % después de considerar factores objetivos?

# Profundizar en los beneficios

Implicaciones prácticas de los beneficios en la preparación para una mayor transparencia

# Disposiciones de la Directiva de transparencia salarial de la UE

Adopción de los estados miembros: Junio de 2026. Un año para el cumplimiento del empleador: 2027



- **Todos los empleadores** dentro de un estado miembro
- **Todos los empleados** dentro de la entidad empleadora



- **Todo los pagos y beneficios**



- Estructuras salariales respaldadas por la **nivelación de puestos** basada en **factores objetivos**



- **Nuevas contrataciones:** nivel o rango **salarial**. Sin historial salarial



- **Cada empleado:** fácil acceso a los criterios para establecer, progresar en el salario



- **Cada empleado:** derecho anual a ver el **nivel salarial medio** de aquellos en la misma categoría de trabajadores, desglosado por género



- **Todos los empleados** de la entidad empleadora (más de 100 personas): brecha salarial general y brechas **salariales por categoría de trabajador**



- **Deben abordarse las brechas de más del 5%** que no puedan explicarse por motivos objetivos

# Resumen de datos y cálculos requeridos por la Directiva

| Artículo | Resumen  | Análisis  | Periodo de tiempo     |
|----------|--|---|-----------------------|
| 7        | <b>Pago medio por empleado y categoría de trabajador</b><br><i>(proporcionado a petición del empleado)</i>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para cada empleado:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Pago anual bruto y pago por hora correspondiente (todos los pagos y beneficios)</b></li> </ol> </li> <li>2. Para cada categoría de trabajador               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Salario anual bruto promedio y pago por hora</li> <li>b. Salario anual bruto masculino promedio y pago por hora</li> <li>c. Promedio de salario anual bruto femenino y salario por hora</li> </ol> </li> </ol>   | Último año calendario |
| 9        | <b>Brechas salariales por género para la entidad empleadora dentro de un estado miembro</b><br><i>(se divulga públicamente en el sitio web o de otra manera)</i>                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Para cada entidad empleadora:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Brecha salarial por género (todos los pagos y beneficios)</li> <li>b. Brecha salarial por género (complementaria o variable)</li> <li><b>c. Mediana del salario por género (todos los salarios y beneficios)</b></li> <li>d. Mediana de la brecha salarial (complementaria o variable)</li> <li>e. Proporción de trabajadores de sexo femenino y masculino que reciben un salario complementario o variable</li> <li>f. Proporción de trabajadores de ambos sexos en cada banda salarial del cuartil</li> </ol> <p><i>Nota: todas las brechas salariales se calculan sobre la base anual bruta y por hora</i></p> </li> </ol> | Último año natural    |
| 9        | <b>Brechas salariales por género para cada categoría de trabajador en la entidad empleadora</b><br><i>(divulgado a todos los trabajadores y representantes de la entidad empleadora)</i> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Para cada categoría de trabajador:               <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a. Brecha salarial por género (todos los pagos y beneficios)</b></li> <li>b. Brecha salarial por género (salario/salario básico)</li> <li>c. Brecha salarial por género (complementaria o variable)</li> </ol> <p><i>Nota: todas las brechas salariales se calculan sobre la base anual bruta y por hora</i></p> </li> </ol>   | Último año natural    |
| 10       | <b>Brechas salariales por género para categorías explicadas por motivos objetivos</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. En cuanto a 4 anteriores, después de tener en cuenta los motivos objetivos<br/><b>(huecos salariales ajustados)</b></li> </ol>  | Último año natural    |

# De cara al 2024

¿Qué debería haber en su agenda estratégica?

# ¿La transparencia salarial forma parte de su agenda estratégica clave en 2024?

Yes



Not sure

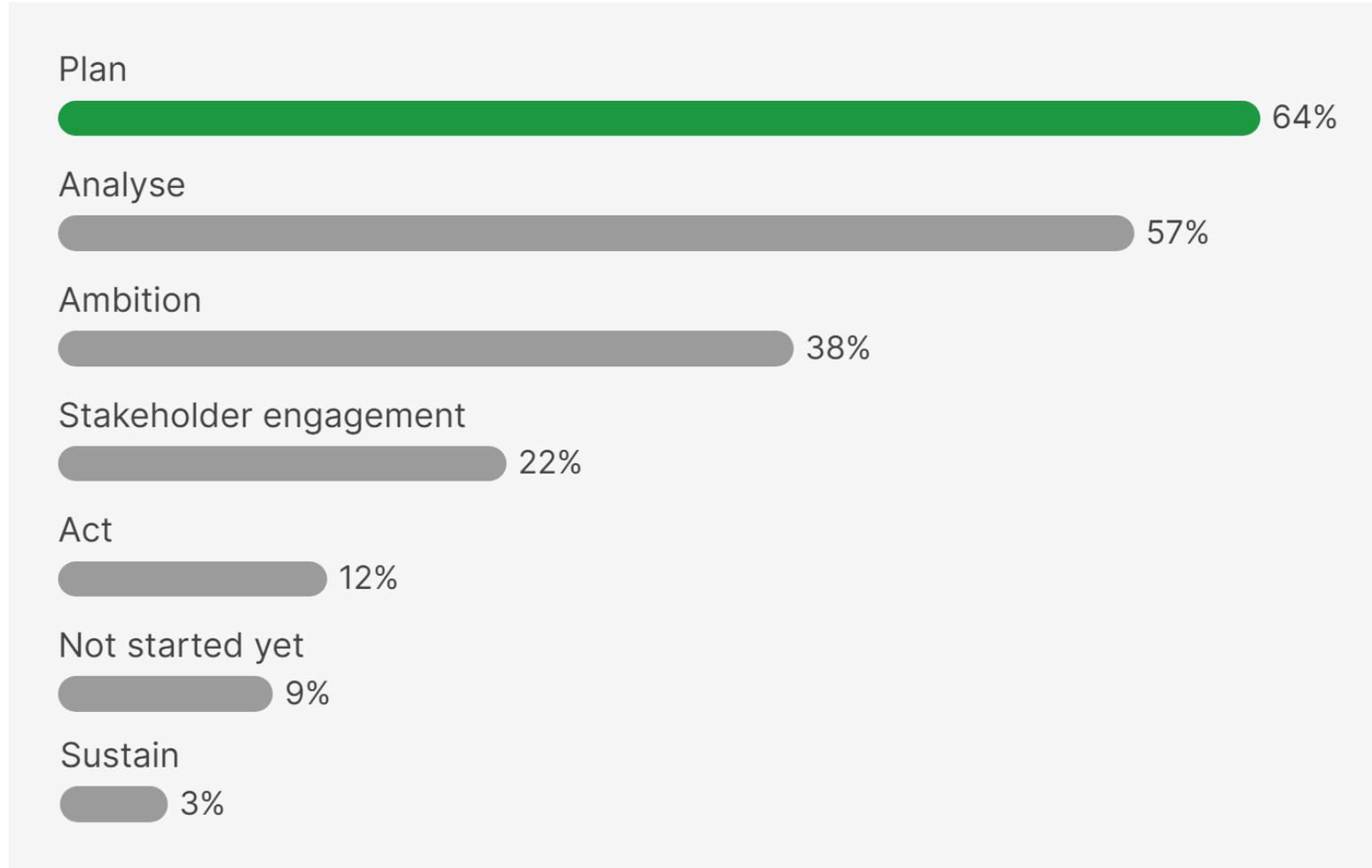


No



# ¿En qué punto del proceso de transparencia salarial se encuentra?

69 participantes



# ¿Ha empezado a pensar en los beneficios en relación con la Directiva de transparencia salarial de la UE?

69 participantes

Not yet



Yes, we are aware of the need to consider benefits but haven't done any work yet



Yes, we started looking at benefits



# Incluir beneficios en el análisis de igualdad salarial y qué esperar

3 situaciones posibles:

## **Necesidad de investigar y actuar:** Inequidad de beneficios explícitos

Existe discriminación explícita en la provisión de beneficios que puede dar lugar a una emisión de desigualdad salarial (es decir, brechas injustificables >5%) si un género es, de media, mejor/peor que el otro.

## **Necesita saber:** Inequidad de beneficios indirectos

El diseño de los beneficios o las características de elegibilidad son tales que un género es sistemáticamente mejor/peor. Las brechas pueden ser justificables, pero deben explicarse.

## **Es bueno saberlo:** Inequidad de beneficios más amplia o aparente

A pesar del diseño de beneficios justos y la elegibilidad, el comportamiento de los empleados puede conducir a problemas de igualdad salarial que pueden tener que evaluarse.

# Ejemplos de desigualdad salarial a través de programas de beneficios

Si bien los empleadores no tienen que proporcionar a todos los mismos beneficios, y es legal diferenciar los beneficios según el nivel/grado del trabajo, el **valor de estos beneficios tiene que tenerse en cuenta** en el análisis salarial y los motivos de las **diferencias explicadas**.

## Planes para la jubilación

Planes para la jubilación con **diferentes edades de jubilación** para hombres y mujeres.

Desde una perspectiva legal, todavía hay 10 países en la UE con diferentes edades de pensiones estatales para hombres y mujeres.

Cuando los planes complementarios de la compañía se hayan diseñado para alinearse con las edades de jubilación estatales, el **valor del beneficio diferirá entre hombres y mujeres**.

## Permisos por paternidad/maternidad

Elegibilidad y **utilización de largos períodos de licencia por maternidad sin sueldo (o con poco sueldo, por jornada reducida)**, lo que conduce a diferencias salariales entre hombres y mujeres.

**Las diferencias en la utilización podrían conducir a diferencias en el salario general** si una mayor proporción de mujeres toma la licencia, lo que conduce a un salario promedio más bajo. Esto se agrava cuando otros beneficios están vinculados a un porcentaje del salario o se detienen mientras un empleado está de licencia.

## Elegibilidad basada en el nivel o la función

Las situaciones en las que se ha producido un **cambio en la política** y ya **no hay beneficios más generosos disponibles** para las mujeres que se unieron a la empresa más tarde o tardaron más tiempo en alcanzar los niveles gerenciales/ejecutivos.

Esta es la situación, por ejemplo, con **planes de jubilación generosos, programas de salud y seguros de riesgo** que normalmente están disponibles para ejecutivos/gerentes, que pueden haber sido cerrados a nuevos empleados.

**Otros ejemplos pueden incluir a** las mujeres que contribuyen menos a los planes de jubilación y, por lo tanto, no obtienen contribuciones paralelas del empleador iguales a las contrapartes masculinas, o el valor de los beneficios asegurados difiere según el género o la situación familiar.

# Situación en España

Desde 2021, España tiene una legislación de igualdad salarial similar en partes a los requisitos de la Directiva de transparencia salarial de la UE. **Basado en esos aprendizajes:**

- ✓ Todos los beneficios que pasan por la nómina se incluyen en el cálculo (incluidos los beneficios asegurados, las ventajas, las asignaciones)
- ✓ Variaciones significativas en el valor de los beneficios dentro de la misma categoría
- ✓ **Los beneficios a menudo pueden ser la causa para superar el umbral del 25%**
- ✓ La mayoría de las brechas están justificadas; se necesita un análisis para poder demostrar que se pueden explicar las brechas

Otras consideraciones que pueden aplicarse a otros países cuando la Directiva se transponga en la legislación local

- El umbral bajo la Directiva será del 5%
- ¿Cómo se valorarán e incluirán los planes de AP en los cálculos de la brecha salarial?
- Es posible que los beneficios asegurados no todos pasen por la nómina. ¿Cómo incluirán los empleadores su valor?
- ¿Las asignaciones pueden ser de naturaleza más discrecional y podrían ser la causa de las brechas?

Los beneficios para los empleados pueden representar hasta el 30% del salario total, con cambios a menudo complejos y que consumen mucho tiempo

El plazo para cambiar puede tardar entre 6 y 12 meses



Diligencia debida



Comprobaciones de cumplimiento



Explorar opciones



Debates del comité de empresa



Cambio de proveedor



Modelado de costes



Aprobaciones



Comunicaciones



Disponibilidad de datos

# Preparación para la Directiva

En ausencia de orientación específica sobre los beneficios, guíese por los principios clave:

- **Simplicidad y accesibilidad a los datos** (en línea con el artículo 8 de la Directiva)
- **Materialidad**

Esperamos que los Estados miembros adopten directrices similares al transponer la Directiva a la legislación local.

## Análisis cuantitativo utilizando datos de nómina

Información inicial de países seleccionados:

| País            | ¿Beneficios en los datos de nómina? | Sacrificio de salario/bono | El valor de los beneficios asegurados varía según la persona |
|-----------------|-------------------------------------|----------------------------|--|
| Bélgica         | ✓                                   | !                          |  |
| República Checa | La mayoría                          |                            |  |
| Dinamarca       | Empaquetado                         |                            |  |
| Francia         | ✓                                   |                            |  |
| Alemania        | X                                   | !                          |  |
| Italia          | ?                                   |                            |  |
| Países Bajos    | Algunos                             |                            |  |
| Polonia         | ✓                                   |                            |  |
| Suecia          | Algunos                             | !                          |  |
| España          | ✓                                   | !                          |  |

## Análisis cualitativo

**¿Qué es?:** Una evaluación cualitativa de alto nivel de las características de elegibilidad y diseño de los beneficios que proporciona una indicación temprana de posibles problemas de equidad salarial.

**¿Cómo ayuda?:** Comprender qué países y beneficios pueden generar una emisión de equidad salarial en las cifras no ajustadas; cómo se podrían justificar las diferencias; e identificar la fuente y el formato de los datos que tendrán que incluirse en el análisis salarial.

|  |  |
|--|--|
|  | Algunas diferencias por persona debido a la edad/el sexo |
|  | Valores de prima iguales para todas las edades/sexos     |

# Conclusiones

Cinco actividades que recomendamos añadir a su agenda de 2024



**Articular la visión para 2026 (y potencialmente más allá)**



**Realizar una evaluación del estado actual y un análisis de brechas**



**Desarrolle su proyecto plurianual y plan de comunicación**



**Compromiso regular de las partes interesadas sénior**



**Llevar a cabo una revisión de salario y equidad de beneficios, comenzar a remediar brechas**

# Brecha salarial: Impacto en las políticas de Beneficios de la nueva Directiva

Preparación para una mayor transparencia salarial

6 de febrero 2024

